POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIAS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA
MBA EM GESTÃO DE POLÍCIA OSTENSIVA

GUSTAVO DE SOUZA MESQUITA

PROPOSTA DE MAPEAMENTO DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

GOIÂNIA-GO
2024

GUSTAVO DE SOUZA MESQUITA

PROPOSTA DE MAPEAMENTO DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação de MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação da Prof. Nair Bastos de Rezende Godinho.

GOIÂNIA-GO

2024

PROPOSTA DE MAPEAMENTO DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

PROPOSAL FOR MAPPING THE INTERNAL SELECTION PROCESSES OF THE GOIÁS MILITARY POLICE

Gustavo de Souza Mesquita[1]
Nair Bastos de Rezende Godinho[2]

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar qual forma de gestão é adotada hoje nos concursos internos da Polícia Militar de Goiás, considerando que cada órgão militar de segurança pública possui seu próprio regramento em relação ao tema, bem como se a maneira como o certame é realizado hodiernamente obedece aos princípios constitucionais, especialmente, os princípios da eficiência, meritocracia, legalidade, isonomia, transparência, objetividade, respeito aos direitos individuais e vinculação ao edital. Ademais, o estudo almeja verificar as vantagens e desvantagens na adoção de uma gestão direta ou indireta desses certames. Ao analisar a estruturação das carreiras na Polícia Militar de Goiás, notória é a importância para a manutenção da hierarquia e da disciplina, pilares da instituição, de um processo que garanta a ascensão na carreira de forma meritória, recompensando o desempenho e comprometimento de seus membros. Para a elaboração desse trabalho a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica exploratória com análise documental, bem como a realização de entrevista estruturada. Através de um levantamento sobre como outros órgãos militares realizam seus processos seletivos internos, concluiu-se que a análise quanto a forma de gestão deve ser estabelecida pela própria instituição, não sendo possível determinar uma regra geral sobre qual maneira seria mais vantajosa. A decisão sobre o modo de gestão adotada deve levar em conta a realidade de cada órgão e os recursos disponíveis para a realização das seletivas. Por fim, através da adoção de estratégias da teoria fundamentada, elaborou-se um mapeamento das atividades de planejamento dos processos seletivos internos da PMGO.

Palavras-chave: Processos seletivos internos; Polícia Militar; Meritocracia; Gestão organizacional.

Abstract

The present work aims to analyze which form of management is adopted today in the internal competitions of the Military Police of Goiás, considering that each military public security body has its own rules regarding the topic, as well as whether the way in which the competition is carried out currently complies with constitutional principles, in particular, the principles of efficiency, meritocracy, legality, isonomy, transparency, objectivity, respect for individual rights and binding to the notice. Furthermore, the study aims to verify the advantages and disadvantages of adopting direct or indirect management of these events. When analyzing the structuring of careers in the Military Police of Goiás, the importance of maintaining hierarchy and discipline, pillars of the institution, of a process that guarantees career advancement in a

[1] Aluno do Curso de Formação de Oficiais – Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, email: gustavoo_mesquita@hotmail.com. Telefone: (62)981524795.

[2] Orientadora. Professora da Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar. Graduada em Direito e Língua Portuguesa, Pós-graduação em Direito Penal, Direito Penal Militar e MBA em Gestão de Polícia Ostensiva.

meritorious manner, rewarding the performance and commitment of its members is clear. To prepare this work, the methodology used was exploratory bibliographic research with documentary analysis, as well as structured interviews. Through a survey of how other military bodies carry out their internal selection processes, it was concluded that the analysis regarding the form of management must be established by the institution itself, and it is not possible to determine a general rule on which way would be most advantageous. The decision on the form of management adopted must consider the reality of each body and the resources available to carry out the selections. Finally, through the adoption of grounded theory strategies, a mapping of the planning activities for the internal selection processes of PMGO was developed.
Keywords or Palabras clave: Internal selection processes; Military police; Meritocracy; Organizational management.

1 INTRODUÇÃO

Os concursos internos dos órgãos militares no Brasil visam identificar e promover os profissionais que já fazem parte da instituição para postos e graduações superiores. Para tanto, esses profissionais devem demonstrar competência, comprometimento e capacidade de liderança. Esses processos, importantes para motivação e recompensa meritória do desempenho e comprometimento dos membros da corporação, são regulados por normativas estabelecidas por cada uma das instituições e, por isso, apesar de possuírem aspectos em comum, possuem normas e procedimentos que as diferenciam, padecendo de uma padronização geral.

Nesse sentido, especificamente no que se refere à gestão dos concursos internos das polícias militares, enquanto algumas instituições possuem seus próprios departamentos responsáveis por conduzir processos seletivos para promoções e avanços na carreira, outras primam por parcerias ou contratos com empresas externas para ajudar na administração dos processos seletivos.

Na realização desses concursos, apesar da falta de uma norma uniformizadora, devem ser respeitados princípios basilares, como a meritocracia, princípio fundamental que preconiza que a promoção deve ser baseada no mérito, avaliando o desempenho, habilidades e competências do candidato. Além disso, devem ser observados os princípios da legalidade, isonomia, transparência, objetividade, competência técnica, qualificação e capacitação, respeito aos direitos individuais, vinculação ao edital, dentre outros. É de suma importância a análise ainda do planejamento da carreira, de maneira clara e objetiva, bem como da observância do tempo de serviço do militar para a promoção pretendida.

Diante disso, busca-se com o presente trabalho analisar qual forma de gestão é adotada hoje nos concursos internos da Polícia Militar de Goiás (PMGO) e se estes respeitam os princípios fundamentais referenciados anteriormente. Ademais, almeja-se verificar as vantagens e desvantagens na adoção das diferentes formas de gestão desses processos seletivos. Por fim, pretende-se, a partir desse estudo, elaborar um mapeamento das atividades de planejamento dos processos seletivos internos de promoção da polícia militar de Goiás, como orientação para os futuros gestores.

Para alcançar o objetivo apresentado, a metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica exploratória com análise documental, bem como a realização de entrevista com profissional que detenha expertise sobre o assunto em estudo. Faz-se necessário desenvolver um levantamento de como as polícias militares dos demais estados da federação, assim como

outros órgãos militares de segurança pública de Goiás, realizam seus processos seletivos internos.

Este trabalho está estruturado em introdução, revisão teórica, que aborda a forma de estruturação da carreira dos servidores da Polícia Militar de Goiás, com análise dos editais dos concursos internos que visam a promoção de militares nos órgãos de segurança pública, apresentação da metodologia utilizada, resultados e discussão, além de conclusão. Por fim, são explicitadas as referências bibliográficas e, como anexo, desenvolvido o mapeamento para auxiliar as comissões responsáveis pelos próximos certames internos da PMGO.

2 REVISÃO TEÓRICA

A manutenção da ordem pública é um dos pilares da sociedade moderna, consistindo em dever intrínseco do Estado manter a organização e a harmonia no seio da coletividade. Para isso, é de suma importância a elaboração de normas que regulam o ordenamento do ente estatal, que, através de seus agentes públicos, deve garantir o cumprimento daquelas.

O conceito de ordem pública abrange diversas áreas, sendo a segurança pública apenas um dos aspectos da ordem pública. De acordo com Neto "segurança pública é o conjunto de processos políticos e jurídicos destinados a garantir a ordem pública na convivência de homens em sociedade" (1987, *apud* Lazarinni, 1991, p. 26).

No Brasil, o conceito de segurança pública está delineado no bojo da Constituição Federal de 1988, que estabelece aquela como um dever do estado, mas também um direito e dever de todos os cidadãos. Em seu texto, a constituição pátria define ainda que a segurança pública "é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio" (Brasil,1988). Logo em seguida, o texto constitucional elenca quais são os órgãos responsáveis pela salvaguarda da segurança pública no país: Polícia Federal; Polícia Rodoviária Federal; Polícia Ferroviária Federal; Polícias Civis; Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares; Polícias Penais Federal, Estaduais e Distrital.

Nota-se, a partir do exposto, que os órgãos de segurança pública surgem da necessidade do Estado de garantir um convívio harmonioso entre a população. Dessa forma:

> sobre definição de polícia, entende-se que o Estado é o seu gerador, ou seja, o embrião da polícia, como também, o limitador das ações do indivíduo aspirando a segurança das pessoas. Polícia, portanto, estando intrinsecamente ligada ao Estado, somente é exercida por órgãos da Administração Pública e por pessoas devidamente investidas em cargos públicos (Oliveira, 2019, p.12)

A cada um dos órgãos citados na constituição é elencado um rol de competências e atribuições, sendo as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares considerados forças auxiliares e reserva do Exército, subordinando-se aos Governadores dos respectivos Estados e do Distrito Federal. No que tange a Polícia Militar, a esta é instituída a responsabilidade pelo policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública.

Diante do exposto, é notória a importância da Polícia Militar para a salvaguarda da sociedade como um todo, agindo de forma preventiva e, caso necessário, repressiva, para coibir a prática de delitos de natureza criminal. Destarte, para que possa cumprir com zelo e maestria suas funções perante o Estado, a Constituição Federal (1988) também explicita, em seu artigo 42, *caput*, que "os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios".

2.1 INGRESSO NAS CARREIRAS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

A Polícia Militar de Goiás foi criada pela resolução nº 13, datada de 28 de julho de 1858, e sancionada pelo então presidente da Província de Goyaz, Doutor Januário da Gama Cerqueira. Denominada Força Policial de Goyaz. Inicialmente seu efetivo era composto por um tenente, dois alferes, dois sargentos, um furriel, além de quarenta e uma praças (Souza, 1999, p. 35). Estes eram civis e não possuíam acesso à arma de fogo. Pereira explicita que:

> Com a criação da força policial, vários civis foram contratados para o policiamento local: eram os bate-paus. Sem qualquer instrução, com disciplina precária, eles não possuíam qualquer garantia e só recebiam do governo uma pequena diária e ajuda de custo, para que não passassem fome durante as diligências. Usavam como arma apenas um pedaço roliço de madeira (tipo cassetete), que representava o símbolo do poder da justiça (2013, p.25).

Somente em 1884 foram extintas as figuras dos "bate-paus" e nomeado o primeiro comandante da Força Policial de Goyaz. Como explicita Souza (1999), com a transferência da capital do estado de Goiás para a cidade de Goiânia, em 1935, foi instituído o 1º Batalhão de Infantaria, conhecido atualmente como Batalhão Anhanguera. Desde então, foram criados diversos quartéis e, posteriormente, a primeira escola de formação de praças na capital goiana.

Hodiernamente, a Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012, do Governo do Estado de Goiás, fixa o efetivo da Polícia Militar de Goiás em 30.741 (trinta mil, setecentos e quarenta e um) policiais militares, distribuídos em diferentes postos e graduações (Goiás, 2012).

Segundo o art. 19 da Lei 8.033/75:

> Cargo Policial-Militar é aquele que só pode ser exercido por Policial Militar em serviço ativo.
> §1º. O Cargo Policial-Militar a que se refere este artigo é o que se encontra especificado nos Quadros de Organização ou previsto, caracterizado ou definido, como tal, em outras disposições legais.
> §2º. A cada cargo Policial-Militar corresponde um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que se constituem em obrigações do respectivo titular.
> §3º. As obrigações inerentes ao cargo Policial-Militar devem ser compatíveis com o correspondente grau hierárquico e definidas em legislação ou regulamentação específicas. (Goiás, 1975)

Nos termos da legislação citada acima, os integrantes da Polícia Militar de Goiás fazem parte de uma categoria especial de servidores públicos estaduais, sendo denominados de Policiais-Militares. O artigo 5º, §1º, da lei que regula o Estatuto dos Policiais Militares de Goiás, diz que "a carreira Policial-Militar é privativa do pessoal da ativa. Inicia-se com o ingresso na Polícia Militar e obedece à sequência de graus hierárquicos" (Goiás, 1975).

Em consonância com o ordenamento jurídico estadual, o ingresso nas carreiras da Polícia Militar é facultado a todos os brasileiros, mediante inclusão, matrícula ou nomeação, observadas as condições prescritas nos regulamentos da Corporação, ressalvada a carreira de Oficial, que é privativa de brasileiro nato. Nesse sentido, a Lei nº 15.704, de 20 de junho de 2006, que dispõe sobre o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, estipula que:

> Art. 2º O ingresso no cargo inicial da carreira de Praça dar-se-á mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, que compreenderá:
> I – prova objetiva e discursiva, de caráter eliminatório e classificatório;
> II – provas de aptidão física e mental, mediante testes físicos, exames médicos e psicológicos, na forma prevista em Edital, ambas de caráter eliminatório;
> [...] § 2o Além de outros contidos no Edital, são requisitos exigidos para a inscrição ao concurso:
> I – ser brasileiro;
> II – ter o mínimo de dezoito e o máximo de trinta anos de idade;
> III – estar em dia com o serviço militar obrigatório;
> IV – estar em dia com suas obrigações eleitorais;
> V – possuir idoneidade moral, comprovada mediante apresentação de certidões policial e judicial, na forma prevista em Edital;
> VI – possuir estatura mínima de um metro e sessenta e cinco centímetros, se candidato do sexo masculino, e um metro e sessenta centímetros, se do sexo feminino;
> VII – ter concluído curso superior (Goiás, 2006).

Além das regras citadas acima, a referida legislação prevê que o Comandante-Geral da Corporação poderá estabelecer limite máximo de idade diferenciado para os candidatos às vagas do Quadro de Praças Especialistas, porém não poderá ultrapassar o limite de trinta e

cinco anos (Goiás, 2006). Os candidatos aprovados nos termos do edital deverão passar por Curso de Formação de Praças, na graduação de Soldado de 2ª Classe.

Já em relação ao ingresso no Quadro de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás (QOPM), de acordo com a Lei nº 8.033/75, além dos requisitos já citados acima, só podem participar do concurso público para o cargo de oficial bacharéis em Direito, com idade não superior a 32 (trinta e dois) anos. A legislação prevê ainda que o candidato deve ser aprovado em curso de formação de oficiais, com duração mínima de dois anos, o qual cursará na condição de cadete. Após a aprovação, o ingresso no Quadro de Oficiais realizar-se-á no Posto de 2º (segundo) Tenente.

A ascensão às demais graduações das Carreiras da Polícia Militar, tanto de Oficial quanto de Praça, ocorre mediante promoção ao grau hierárquico imediatamente superior, de acordo com os critérios estabelecidos no regramento da corporação. Nesse sentido, a Lei nº 8.033/75 explicita que:

> O acesso na hierarquia Policial-Militar é seletivo, gradual e sucessivo e será feito mediante promoções, de conformidade com o disposto na legislação e regulamentação de promoções de Oficiais e de Praças, de modo a obter-se um fluxo regular e equilibrado de carreira para os Policiais-Militares (Goiás, 1975).

No que tange especificamente ao acesso para o posto inicial do Quadro de Oficiais Músicos (QOM) e do Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA), estes são providos pelos Subtenentes e primeiros Sargentos da Polícia Militar do Estado de Goiás. Conforme estipula a Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016, que reorganiza os Quadros de Oficiais Auxiliares (QOA) e Oficiais Músicos (QOM), da Polícia Militar do Estado de Goiás, o ingresso nos respectivos quadros será precedido de conclusão de Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA), que terá duração máxima de 5 (cinco) meses, e de Curso de Habilitação de Oficiais Músicos (CHOM).

A legislação estabelece ainda que o ingresso nos cursos citados acima ocorre mediante os critérios de antiguidade e merecimento. As vagas por merecimento são preenchidas por subtenentes ou primeiros sargentos, mediante processo seletivo meritório interno de provas ou de provas e títulos. Através da realização de processo seletivo próprio, busca-se o reconhecimento do desempenho e da experiência do policial que deseja ingressar no quadro de Oficiais Músicos e de Oficiais Auxiliares, proporcionando oportunidade para que o agente público possa assumir cargos de maior responsabilidade e nível hierárquico mais elevado.

2.2 PROCESSO SELETIVO INTERNO DE PROMOÇÃO PARA INGRESSO NO CURSO DE HABILITAÇÃO DE OFICIAIS AUXILIARES

A hierarquia e a disciplina são princípios basilares da Polícia Militar previstos na Constituição Federal de 1988, bem como no Estatuto da Polícia Militar do Estado de Goiás. Conforme descrito neste, a hierarquia constitui-se na ordenação da autoridade em níveis diferentes dentro da estrutura da Polícia Militar, dividindo-se em Postos ou Graduações, sendo que dentro de cada um desses se divide pela antiguidade.

Kinoshita (2010) explicita que "hierarquia é a forma de organização das instituições militares, é um quadro estrutural que demonstra o sistema de transmissão de poder e emanação de ordens, com suas ramificações que vão diminuindo de acordo com a distância do centro." Já em relação à disciplina, Kinoshita (2010) afirma que esta se traduz pela obediência imediata às ordens do superior hierárquico, se revestindo em pronta execução do serviço, correção nas atitudes e cooperação, considerando a coletividade e a eficiência do órgão militar.

De acordo com o parágrafo 2° do art. 12 da Lei nº 8.033/75:

> § 2º - Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam organismo Policial Militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo (Goiás, 1975).

Barbosa (2022) conclui, portanto, que a hierarquia deve ser entendida como a ordenação gradual do poder, necessária para o estabelecimento de papéis e responsabilidades, enquanto disciplina é concebida como a obediência às funções que devem ser desempenhadas e é a base para o progresso das atividades. Dessa forma, compreende-se que apenas através de uma estrutura hierárquica rígida e coesa é possível que a polícia militar cumpra seu dever constitucional de salvaguarda da ordem pública e da segurança das pessoas e do patrimônio.

Segundo a legislação estadual, a autoridade e a responsabilidade aumentam conforme cresce o grau hierárquico (Goiás, 1975). Nesse sentido, Barbosa afirma que "em uma hierarquia, quanto mais alto o cargo ocupado, maior são a autoridade e a responsabilidade exercidas." (2022, p. 21). Diante do exposto, entende-se a importância do aperfeiçoamento do policial através da realização de concursos internos para galgar cargos mais elevados dentro de suas respectivas carreiras.

Destarte, a previsão de um processo seletivo interno que antevê uma fase inicial de provas de caráter impessoal e meritório é, de acordo com Santos (2023), de extrema

importância para promover mecanismos direcionados a assegurar a continuidade das políticas públicas e a capacidade de governo. Esta, conforme continua Santos, só pode ser garantida por meio de uma força de trabalho adequada, recrutada meritocraticamente, sendo de extrema relevância que o crescimento na carreira seja pautado pela impessoalidade, eficiência, incentivo ao desempenho e à qualificação, bem como pelo reconhecimento social e profissional.

> A importância do recrutamento meritocrático e de uma carreira a longo prazo é decisiva para a superação da fase predatória do Estado e a construção de uma coerência corporativa no seu âmbito que permita enfrentar a ameaça da maximização individual e a consecução da própria eficiência administrativa. (Santos, 2023, p. 602)

Isto posto, o ordenamento da Polícia Militar de Goiás estipula na Lei 15.704, de 20 de junho de 2006, que a ascensão às graduações da Carreira de Praça ocorre mediante promoção ao grau hierárquico imediatamente superior, sendo que as promoções se darão por antiguidade, merecimento, por ato de bravura, post mortem ou, extraordinariamente, em ressarcimento de preterição. Visando resguardar o caráter meritocrático, a legislação prevê que "a promoção por merecimento é aquela que se baseia no mérito do candidato, aferido pelo Teste de Avaliação Profissional" (Goiás, 2006). Dessa forma, verifica-se que a cada graduação por merecimento o policial militar deverá ser aprovado em Teste de Avaliação Profissional, consistindo em aplicação de provas de conhecimentos técnico-profissionais específicos para cada Quadro de Organização e especialidade, assim como de conhecimentos gerais e de normas regulamentares pertinentes a Corporação.

Além disso, a legislação atinente à Polícia Militar de Goiás, estabelece, no artigo 6º, §5º, II, da Lei nº 19.452/2016, a execução de processo seletivo meritório interno de provas ou de provas e títulos para o provimento das vagas no Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares. Este, regido por edital próprio, assinado pelo Comandante Geral da Corporação, e visa de forma isonômica propiciar a progressão na carreira policial militar, permitindo que o Praça na graduação de Subtenente QPPM ou de Primeiro Sargento QPPM ascenda ao Oficialato.

Ao analisar os regramentos das Polícias Militares dos Estados, nota-se que, de forma geral, estes preveem a realização de processos seletivos internos para a progressão dos militares dentro de suas carreiras. Entretanto, existem algumas diferenças nas normativas de cada instituição, especialmente no que tange a gestão desses procedimentos. Enquanto em alguns estados a corporação prima por estabelecer departamentos responsáveis por conduzir todas as etapas do processo seletivo, em outros são realizadas parcerias ou contratos com empresas externas especializadas.

A Portaria nº 18.031, de 06 de outubro de 2023, da Polícia Militar de Goiás, que determinou a abertura do processo seletivo interno do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares – CHOA-2024, expõe que o Comandante-Geral é o responsável por designar uma Comissão para conduzir e administrar a Seleção Interna e outra para elaborar, aplicar e corrigir as provas de conhecimento, bem como que as Comissões devem primar pela regularidade do certame e sigilo de todos os atos (Goiás, 2023). Nota-se da análise da portaria que a corporação optou pela não contratação de instituição externa, mas estabeleceu internamente uma comissão, formada pelos próprios servidores do órgão, para elaborar as provas de conhecimentos e realizar a contagem dos pontos.

Ressalta-se ainda que, de acordo com a Portaria mencionada acima:

> Art. 4º A análise da situação jurídica e disciplinar dos candidatos aprovados será pelo Comando de Correições e Disciplina da PMGO, já os relatos e as publicações das decisões serão analisados pela Comissão do CHOA-2024.
> Art. 5º O Comando de Gestão e Finanças, através de sua Terceira Seção da Chefia de Recursos Humanos (SRH/3) se encarregará do recebimento das inscrições e recebimento dos recursos em cada fase (Goiás, 2023).

Em contrapartida, o Edital de convocação para o processo seletivo interno para o Curso de Habilitação de Oficiais de Administração – CHOA-2023, do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, estipula que o referido processo seletivo será realizado em parceria com a Secretaria de Estado da Administração, por meio da Superintendência de Recrutamento e Seleção. “O processo seletivo será regido por este Edital e coordenado pela Superintendência de Recrutamento e Seleção e pelo Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar através de Comissão Especial designada pela Portaria 610/2023, especificamente para este fim” (Goiás, 2023). Observa-se que a referida Corporação optou por realizar uma parceria com outro órgão da Administração direta do Estado.

No mesmo sentido, o Edital do Concurso Interno para o Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar do Estado de São Paulo - 2022 (CHQAOPM/2022), prevê:

> 1. As inscrições, organização, elaboração, aplicação e correção das provas serão de responsabilidade da Fundação para o Vestibular da Universidade Estadual Paulista (VUNESP), escolhida para o mister, com base na Lei Federal 8.666/93, e alterações posteriores, em obediência às normas deste Edital.
> 2. A análise dos documentos exigidos e a matrícula no curso serão de responsabilidade da APMBB. (São Paulo, 2021)

Vislumbra-se pelo teor do exposto acima, que a Polícia Militar do Estado de São Paulo contratou a Fundação para o Vestibular da Universidade Estadual Paulista, fundação sem fins lucrativos, que possui como atividades principais: planejar, organizar, executar e supervisionar concursos diversos (VUNESP, 2024), para coordenar a aplicação das provas do processo seletivo interno de promoção do órgão. Do mesmo modo, no intuito de garantir o respeito aos princípios basilares que regem as carreiras da administração pública, em especial os princípios da legalidade e da eficiência, diversas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos estados também realizam acordos e contratos com entidades sem fins lucrativos, especializadas na organização e realização de processos seletivos.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho buscou apresentar uma análise dos editais dos concursos internos para promoção na carreira dos servidores da Polícia Militar de Goiás, em especial do processo para o Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA), visando identificar como as polícias militares dos estados realizam seus respectivos processos seletivos. Diante dos resultados obtidos, objetivou-se identificar se a forma como é realizado a referida avaliação na Polícia Militar de Goiás é a mais eficiente para administração pública, assim como estabelecer um mapeamento do planejamento do referido processo.

De acordo com Severino (2014), a classificação da pesquisa quanto aos seus objetivos, se divide em três grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. Dentre essas, a que mais se aproxima da pesquisa realizada é a exploratória, com a realização de levantamento bibliográfico e documental. Foram analisados diversos documentos oficiais, como legislações, editais de convocação para os processos seletivos de promoção de servidores, normativas internas, dentre outros, bem como artigos científicos e outros trabalhos acadêmicos, para alcançar o conhecimento produzido neste trabalho e aproximar-se da realidade dos fatos em enfoque.

Prodanov e Freitas (2013) destacam que a pesquisa pode ser considerada bibliográfica quando elaborada a partir de material já publicado, como livros, revistas, artigos, internet, que possuem o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com diversos materiais já escritos sobre o assunto pesquisado. Entretanto, a pesquisa documental baseia-se em materiais que não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reescritos de acordo com os objetivos da pesquisa, se tratando, portanto, de qualquer registro que pode ser utilizado como

fonte de informação. Ademais, utilizou-se também como meio de coleta de informações a entrevista estruturada com policiais militares que possuem expertise no assunto em estudo.

Além disso, adotou-se como forma de pesquisa a Teoria Fundamentada, que, conforme descrito por Corrêa e Gosling (2020), é um método de pesquisa que realiza a análise de dados qualitativos coletados sistematicamente, para, a partir desses, formular uma teoria substantiva acerca do fenômeno estudado.

Destarte, utilizou-se primordialmente como meios técnicos de investigação a observação e a comparação. “O método comparativo procede pela investigação de indivíduos, classes, fenômenos ou fatos, com vistas a ressaltar as diferenças e as similaridades entre eles” (Prodanov; Freitas, 2013, p. 38). Já no método observacional, verifica-se algo que acontece ou já aconteceu.

O nível de análise da pesquisa é organizacional e a organização selecionada é uma organização pública, denominada Polícia Militar do estado de Goiás (PMGO). A escolha desta está relacionada a pertinência do estudo levantado e sua relevância para toda a sociedade, uma vez que analisa a forma como é realizada a promoção dos servidores de órgão de segurança pública, instituído pela Constituição Federal de 1988, considerando os princípios que norteiam a administração pública, especificamente os princípios da vinculação ao edital e hierarquia. O estudo de uma instituição pública como a polícia militar, que tem como dever a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, propicia grandes avanços em diversas áreas, constituindo-se de interesse de todos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os concursos internos de promoção na Polícia Militar, destinados aos policiais militares que almejam ascender na hierarquia dentro da corporação, assumindo cargos mais elevados e, consequentemente, de maior responsabilidade, têm apresentado uma concorrência cada vez maior. No concurso de CHOA 2024, realizado pela Polícia Militar de Goiás, se inscreveram 193 Primeiros Sargentos QPPM e 425 Subtenentes QPPM (Goiás, 2023), sendo que foram ofertadas, de acordo com a Portaria nº 18.031, de 06 de outubro de 2023, apenas 100 vagas.

Conforme o artigo 1º da citada Portaria:

> § 1º As 20 (vinte) vagas pelo critério de antiguidade serão preenchidas pelos Subtenentes QPPM mais antigos da Corporação inscritos e aprovados neste processo

> seletivo, de acordo com o Almanaque de Praças PM atualizado até a data de publicação deste certame.
> § 2º As 80 (oitenta) vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por Subtenentes QPPM e Primeiros Sargentos QPPM, mediante processo seletivo meritório de provas e ficha de pontuação, obedecendo a proporção de 3 (três) vagas para Subtenentes e 1 (uma) vaga para Primeiro Sargento, desde que atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta Portaria e na Lei nº 19.452 de 14 de setembro de 2016. (Goiás, 2023).

Da análise do estabelecido pela Portaria extraiu-se os dados que constituem a tabela a seguir:

Tabela 1 – Candidatos por vaga para o Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares – CHOA 2024 – Polícia Militar de Goiás

	Primeiros Sargentos	Subtenentes	Total
Vagas por merecimento	20	60	80
Quantidades de inscritos	193	405	598
Candidatos por vaga	9,65	6,75	7,48

Fonte: Portaria nº 18.031, de 06 de outubro de 2023, Art. 1º

Além da concorrência, esses processos seletivos exigem do candidato uma grande dedicação, pois, como já explicitado, são compostos de inúmeras fases, que demandam tanto conhecimento da legislação e normativas que se aplicam ao cargo, como bom condicionamento físico e intelectual, aferidos por meio de prova escrita, exames de saúde, teste de avaliação física, bem como análise da situação jurídica e disciplinar.

Após a aprovação nas etapas anteriores, o policial deve ser aprovado também no Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares, que tem duração aproximada de cinco meses. Destarte, é notório que a realização do curso exige do policial, mesmo após tantos anos na carreira, pujante comprometimento e, dessa forma, todo o processo precisa ser conduzido da maneira mais eficiente possível, respeitando os princípios norteadores dos processos seletivos da administração pública.

4.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os processos seletivos internos realizados pela Polícia Militar, por se tratar de procedimentos administrativos estatais, encontram-se vinculados aos princípios constitucionais aplicados à Administração Pública. Em especial, ressalta-se a importância de se observar os

princípios da eficiência, meritocracia, legalidade, isonomia, transparência, objetividade, respeito aos direitos individuais e vinculação ao edital.

No que tange a meritocracia, esta estabelece que o critério principal para escolha dos aprovados no concurso público deve ser o mérito, avaliado considerando os conhecimentos, habilidades e experiências do candidato. No mesmo sentido, o princípio da isonomia estipula que:

> o acesso aos cargos e empregos públicos deve ser amplo e democrático, precedido de um procedimento impessoal onde se assegurem igualdade de oportunidades a todos interessados em concorrer para exercer os encargos oferecidos pelo Estado, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados mediante critérios objetivos. (Motta, 2005, p. 140,)

O princípio da legalidade, previsto expressamente na Constituição Federal, pode ser entendido de forma ampla como o dever de o órgão estatal executar suas ações sempre conforme o ordenamento jurídico pátrio. Além disso, a Constituição (1988) prevê que os requisitos para acesso aos cargos, empregos e funções públicas devem ser previstos em lei. Dessa forma, o edital do processo seletivo tem que estar em conformidade com o definido pelas normas da corporação, ou seja, "não se admite que qualquer ato normativo editado pela Administração para reger o concurso traga imposições ou estabeleça distinções onde a lei não os fez" (Motta, 2005, p. 143).

Tão importante quanto à garantia do princípio da legalidade, é o respeito ao princípio da vinculação ao edital. Diretamente ligado àquele, visto que o edital pode ser entendido como a lei que rege o processo seletivo, esse princípio determina que todos os atos relativos à seleção devem estar explícitos no edital e serem amparados nele, ou seja, o edital não é mero documento convocatório, mas vincula os candidatos ao cargo público e a própria Administração.

> O edital é ato normativo editado pela administração pública para disciplinar o processamento do concurso público. Sendo ato normativo editado no exercício de competência legalmente atribuída, o edital encontra-se subordinado à lei e vincula, em observância recíproca, Administração e candidatos que dele não podem se afastar a não ser nas previsões que conflitem com regras e princípios superiores e que por isso são ilegais ou inconstitucionais. (Motta, 2005, p. 143)

Destarte, da análise da Portaria nº 18.031, de 06 de outubro de 2023, da Polícia Militar de Goiás, que publicou o edital de abertura do processo seletivo interno do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares – CHOA-2024, é possível verificar que os princípios elencados acima foram respeitados. O edital está em consonância com a Lei nº 19.452, de 14

de setembro de 2016, bem como com as demais normativas aplicáveis aos processos seletivos e carreiras estabelecidos pela corporação.

O citado edital também consagra o princípio da objetividade, explicitando de maneira clara e coesa as regras que regem o processo. Da mesma forma, abrange o princípio da transparência ao estipular que será dada publicidade a todos os atos da seleção através do sítio www.pm.go.gov.br (2023). Cabe ressaltar que as normas do processo seletivo se encontram em consonância com os direitos e garantias individuais, assegurando aos candidatos o direito ao contraditório e a ampla defesa, permitindo a estes que impugnem os atos da administração nas diversas fases da seletiva.

> Art. 26. O policial militar poderá impugnar fundamentalmente esta Portaria, ou suas eventuais retificações, mediante requerimento administrativo preenchido pelo impugnante, nos termos do anexo V desta Portaria, no período de 1 (um) dia útil após a publicação em Diário Oficial Eletrônico (DOEPM) (Goiás, 2023).

Assevera-se que a observância dos demais princípios pelo órgão público, está intrinsecamente relacionada com a garantia da eficiência durante a condução de todo o processo seletivo. De acordo com Di Pietro (2020), a eficiência se relaciona com o modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, objetivando alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.

Dessa forma, entende-se que os processos seletivos realizados por órgãos públicos devem ser coordenados de modo a garantir que deles se extraia o melhor resultado, não só para a instituição, mas para toda a sociedade. Um processo eficiente visa, segundo Motta, "selecionar os mais aptos para ocupar as posições em disputa e proporcionar uma atuação estatal otimizada" (2005, p. 139).

4.2 GESTÃO INDIRETA E GESTÃO DIRETA DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS PELOS ÓRGÃOS MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS

Visando cumprir sua função constitucional perante a população com excelência, os órgãos militares de segurança pública realizam internamente seus certames para promoção dos servidores de acordo com os princípios elencados anteriormente. Dessa forma, essas instituições possuem seus próprios regramentos para a gestão desses processos, sempre buscando realizá-los da forma mais eficiente para a Administração Pública.

Segundo o Manual de Boas Práticas na Realização de Concursos Públicos e Processos Seletivos Públicos, elaborado pelo Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, a Administração Pública pode executar diretamente seus processos seletivos ou estabelecer contratos ou parcerias com entidades especializadas. Nesses casos, "a execução diz-se 'direta' quando feita pelo próprio órgão ou ente público destinatário das futuras admissões, e 'indireta' quando realizada por terceiro" (Rio Grande do Sul, 2021).

Em ambos os modos de gestão de seleções existem vantagens e desvantagens, devendo o órgão público analisar aquela que será mais eficiente. Como vantagem pode-se citar a expertise e experiência que empresas especializadas na realização de concursos públicos possuem, o que pode angariar em uma gestão mais eficiente. Além disso, essas instituições detêm sistemas e recursos próprios, que tornam mais célere e eficaz a condução do processo, obtendo uma redução do tempo e dos recursos necessários.

Outra vantagem na contratação de empresas especializadas é a experiência que estas possuem, o que pode reduzir os riscos de erros durante a condução do processo. Além disso, a gestão terceirizada do concurso proporciona que o órgão público possa se concentrar em suas atividades principais, deixando que profissionais qualificados conduzam o processo seletivo.

Nesse sentido, Maria Cecília Giacaglia (2003), ao elencar os pontos fundamentais que devem ser considerados no planejamento e organização de eventos, estabelece as vantagens e desvantagens na contratação de organização externa especializada na gestão de eventos.

Tabela 2 – Vantagens e desvantagens na contratação de entidade externa

Vantagens no caso de organização externa	**Vantagens no caso de utilização de estrutura interna**
Maior velocidade na organização dos eventos, uma vez que será desenvolvida por uma equipe especializada, experiente e conhecedora dos vários fornecedores e serviços que serão necessários	Maior personalização na organização dos eventos, já que serão desenvolvidos por profissionais aculturados pela convivência dentro da empresa
Maior eficiência de custos**,** uma vez que empresas especializadas geram volume com vários serviços, ganhando maior poder de negociação com fornecedores	Maior capacidade de operacionalização das atividades que envolvam mais de um departamento
As empresas do ramo desenvolvem pesquisas e planejamentos específicos para a execução dos eventos	Maior padronização entre os vários eventos. O fato de uma mesma estrutura interna da empresa realizar todos os eventos faz com que estes tenham maior padronização entre si

O fato de se contratar serviço de terceiros somente quando se tem a certeza da realização do evento faz com que haja maior flexibilização no que se refere aos custos, apenas existentes quando da sua real necessidade	Menor dependência. Quando se fecha contrato com uma empresa de fora, adquire-se certa dependência com relação ao trabalho desenvolvido por esta
	Valorização do profissional da própria instituição e, portanto, da imagem institucional dela. Quando o evento obtém sucesso, é muito mais interessante para a empresa atribuí-lo à eficiência de seus colaboradores

Fonte: Giacaglia, 2003, p. 24-25

Dessa forma, verifica-se como desvantagens de terceirizar a condução do processo seletivo o custo financeiro da contratação de um ente especializado, assim como a perda de controle por parte do órgão, uma vez que este deverá ceder parte do comando sobre o processo para uma entidade externa. Outrossim, apresenta-se como desvantagem o risco de se tornar dependente de empresas externas de gestão de concursos, já que o órgão não terá expertise para realizar futuros certames de modo direto.

Diante do exposto, ao analisar os últimos editais dos processos seletivos de CHOA do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Militar de Goiás, verifica-se que estas corporações aderiram a formas diferentes de gestão dos seus certames. O CBMGO optou pela realização de parceria com a Secretaria de Estado da Administração (SEAD), sendo o processo seletivo regido por uma Comissão Especial conjunta, formada por servidores da Secretaria e militares do CBMGO (Goiás, 2023).

De acordo com o Artigo 3º, da Portaria nº 610, de 14 de abril de 2023, da Secretaria de Estado da Administração, “Compete à Comissão do Processo Seletivo a deliberação, coordenação e supervisão das atividades inerentes ao certame”. Conforme a citada portaria, a comissão é presidida pela Superintendente de Recrutamento e Seleção, Ana Paula Braga Ferreira Coan.

Segundo o portal de processo seletivo da Secretaria de Estado da Administração, a Superintendência de Recrutamento e Seleção consiste em unidade especializada “na realização de Processos Seletivos Simplificados e/ou Seleções Internas promovidas pelo Governo do Estado de Goiás para os órgãos e entidades do Poder Executivo” (Goiás, 2024). Portanto, constata-se que o CBMGO decidiu por compartilhar com um ente externo especializado a gestão do seu processo seletivo interno de promoção, cedendo parte de seu controle sobre o certame em busca de maior eficiência.

Já no que se refere à Polícia Militar do estado de Goiás, extrai-se da análise da Portaria nº 18.031 de 06 de outubro de 2023, que a gestão do processo seletivo interno do Curso de Habilitação de Oficiais (CHOA 2024) é realizada diretamente pela corporação. Conforme já citado, o Comandante Geral estabelece duas comissões formadas por servidores do órgão, uma para conduzir e administrar a Seleção Interna e outra para elaborar, aplicar e corrigir as provas de conhecimento.

De acordo com o Coronel da Polícia Militar de Goiás, Clives Pereira Sanches[3], para a formação das comissões citadas anteriormente:

> são escolhidos oficiais com conhecimentos específicos para elaboração, correção e escolha de questões, a fim de coordenar o processo de confecção da prova; análise de aspectos correcionais, a fim de julgar os recursos interpostos; análise de legislação pertinente a respectiva comissão de promoção a fim de realizar a contagem de pontuação das fichas individuais e julgar os recursos interpostos (Goiás, 2024).

No mesmo sentido, o Cel. Sanches também pontua que não considera vantajoso para a corporação a realização de parceria com outra instituição para organização dos processos seletivos internos, uma vez que a Polícia Militar de Goiás possui a capacidade administrativa de cumprir as disposições contidas nos editais, bem como a capacidade física e humana de desenvolver este tipo de certame. Por fim, o Cel. Sanches ainda aponta a redução de custos na realização das seleções com o aproveitamento da estrutura interna do próprio órgão como uma das grandes vantagens na gestão direta dos processos seletivos.

Assevera-se que o processo seletivo tramita por diversos departamentos dentro da instituição, sendo que cada um destes é responsável por uma etapa específica do certame. Diante disso, a gestão interna como estabelecida na portaria da Polícia Militar de Goiás permite de uma maneira mais eficaz a operacionalização das atividades que dependem de mais de um departamento. Ademais, possibilita que o órgão possua maior controle sobre o processo.

Pelo exposto, é notório que cada forma de gestão de processos seletivos, seja direta ou indireta, detém vantagens e desvantagens para a Administração Pública, não sendo possível estabelecer uma regra geral para todos os entes públicos. A análise sobre o modo de gestão a ser adotado deve ser realizada por cada instituição, considerando os recursos que estão a sua disposição.

[3] Possui o Curso de Formação de Oficiais pela Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (1994) e Direito pela Universidade Católica de Goiás (1999), pós-graduado em Transportes Urbanos pela Universidade de Brasília (2002) e em Altos Estudos em Segurança Pública pela Universidade Estadual de Goiás (2015), em entrevista concedida para o presente trabalho no dia 21 de maio de 2024. As questões podem ser consultadas no apêndice A.

5 CONCLUSÃO

A hierarquia e a disciplina são pilares fundamentais da Polícia Militar de Goiás. Esses princípios são primordiais para garantir a eficácia, a ordem e a probidade da corporação. Destarte, para cumprir com maestria seu papel constitucional de salvaguarda da integridade das pessoas e do patrimônio, é de vital importância uma hierarquia forte e coesa, que garanta o respeito às ordens e aos procedimentos na estrutura do órgão de segurança pública.

Para tanto, considerando que a autoridade e a responsabilidade do militar aumentam conforme cresce o grau hierárquico, para galgar postos superiores dentro da instituição é notória a importância do aperfeiçoamento do policial através da realização de processos seletivos internos meritocráticos. Tais certames, compostos de diversas fases, visam promover os profissionais que demonstrem possuir maior competência, comprometimento e capacidade de liderança.

Após análise dos editais de abertura dos processos seletivos de CHOA de alguns órgãos militares estaduais, conclui-se que, apesar de guardarem similaridades entre si, eles possuem diferenças significativas, sendo que cada instituição estabelece seus próprios regramentos. Dentre essas distinções, está a forma de gestão do processo, que poder ser realizada diretamente pelo próprio órgão, através de comissão formada especificamente para esse fim, ou podem ser estabelecidas parcerias ou contratações com instituições especializadas na gestão desse tipo de seletiva.

Vislumbra-se que enquanto o Corpo de Bombeiros Militar de Goiás realizou uma parceria com a Superintendência de Recrutamento e Seleção da Secretaria de Estado da Administração do Estado, instituição especializada na realização dos processos seletivos dos órgãos que compõem o executivo, a Polícia Militar de Goiás escolheu conduzir diretamente todas as etapas da seleção para o CHOA – 2024, estabelecendo, para tanto, comissões internas.

Apesar de suas diferenças, conforme buscou-se demonstrar no presente trabalho, tanto a gestão direta como a indireta possuem suas vantagens e desvantagens para a Administração Pública. Dessa forma, constatou-se que não é possível estabelecer uma regra geral para todos os órgãos militares de segurança pública, devendo a análise pela forma de gestão adotada ser realizada pela própria instituição, considerando os recursos que se encontram a sua disposição e sempre em observância aos princípios constitucionais que regem as seletivas públicas.

Visto isso, ressaltou-se ainda a importância do respeito, durante a condução dos processos seletivos, aos princípios da eficiência, meritocracia, legalidade, isonomia, transparência, objetividade, respeito aos direitos individuais e vinculação ao edital. Ademais,

verificou-se que o processo seletivo interno para o Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares da Polícia Militar de Goiás de 2024 está em consonância a todos os princípios elencados acima.

Como resultado prático da pesquisa realizada foi confeccionado um mapeamento das atividades de planejamento dos processos seletivos internos de promoção da Polícia Militar de Goiás, disposto no anexo A deste trabalho. O mapeamento visa auxiliar os futuros gestores e membros das comissões dos processos seletivos internos do órgão durante a condução das diversas etapas do certame.

Durante a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso foram encontradas diversas limitações. Uma das principais foi a escassez de uma robusta bibliografia relacionada ao tema específico de estudo. Outra dificuldade enfrentada foi a falta de normativas gerais que padronizem a gestão organizacional dos processos seletivos internos. Visando superar essas dificuldades, foram realizadas pesquisas em diferentes fontes disponíveis, bem como o levantamento de informações através de entrevista.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Raimundo Gleison Ferreira. **Hierarquia e Disciplina sua Influência na gestão das Polícias Militares e seu impacto na Segurança Pública**. 2022. Tese (Pós-graduação em Gestão de Segurança Pública) - IBRA Educação, Fortaleza, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 fev. 2024.

CORRÊA, Stela Cristina Hott; GOSLING, Marlusa de Sevilha. **Grounded Theory: uma Abordagem Metodológica Congruente com a Pesquisa em Turismo**. In: ROSA dos Ventos. 4. ed. Caxias do Sul: [s. n.], 2020. v. 12, p. 839-859. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/4735/473564632004/html/#:~:text=Resumo%3A%20A%20Teoria%20Fundamentada%20nos,substantiva%20acerca%20do%20fen%C3%B4meno%20estudado. Acesso em: 20 maio 2024.

CUNHA, Atelina Silva; CUNHA, Enio Cesar. **Polícia Militar do Estado de Goiás (154 anos): história, memória e representações.** Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública: 2013. vol. 05.

Di Pietro, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. ISBN 978-85-309-8972-9.

ESTADO DE GOIÁS. Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás. Secretaria de Estado da Administração. **Curso de Habilitação de Oficiais de Administração – CHOA 2023 Processo Seletivo Interno – CBM.** [*S.l.*], 26 jun. 2023. Disponível em:

<https://selecao.go.gov.br/edital/curso-de-habilitacao-de-oficiais-de-administracao-%E2%80%93-choa-2023_processo-seletivo-interno_cbm%7C43>. Acesso em: 18 fev. 2024.

ESTADO DE GOIÁS. Polícia Militar do Estado de Goiás. Secretaria de Recursos Humanos. **Lista de inscritos retificada Subtenente e 1º Sargentos CHOA QPPM 2024**. 23 out. 2023. Disponível em: <https://www.pm.go.gov.br/choa-e-chom-2024-lista-de-inscritos/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

ESTADO DE GOIÁS. Polícia Militar do Estado de Goiás. **Portaria nº 18.031, de 06 de outubro de 2023**. Determina a abertura das inscrições para o processo seletivo interno do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA-2024, na Polícia Militar do Estado de Goiás. [*S. l.*], 6 out. 2023. Disponível em: <https://www.pm.go.gov.br/wp-content/uploads/2023/10/portaria-choa-2024.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

ESTADO DE GOIÁS. Secretaria de Estado da Administração. SEAD, c. 2019-2024. v. 2.8.0. **Sobre o Portal.** Disponível em: <https://selecao.go.gov.br/sobre-portal>. Acesso em: 18 fev. 2024.

ESTADO DE GOIÁS. Secretaria de Estado da Administração. SEAD. **Portaria nº 610, de 14 de abril de 2023.** Institui Comissão Especial. [S.l.], 19 abr. 2023. Disponível em: <https://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2023/06/SEI_GOVERNADORIA-46751955-Portaria-SEAD.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ESTADO DE SÃO PAULO. Polícia Militar do Estado de São Paulo. Diretoria de Educação e Cultura. **Anexo a que se refere o item 29 do Bol G PM 237, de 22 de dezembro de 2021.** Concurso Interno para o Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar do Estado de São Paulo - 2022 (CHQAOPM/2022) – Instruções. [*S.l.*], 22 dez. 2021. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MjYxNjYzMA%3D%3D>. Acesso em: 20 fev. 2024.

FUNDAÇÃO PARA O VESTIBULAR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. VUNESP, c. 2024**. Quem somos.** Disponível em: <https://canaltech.com.br/educacao/como-citar-e-referenciar-um-site-normas-abnt/>. Acesso em 22 fev. 2024.

GIACAGLIA, Maria Cecilia. **Organização de eventos: teoria e prática**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003. ISBN 9788522103010.

GOIÁS. **Lei nº 15.704, de 20 de junho de 2006**. Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. 2006. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/79756/pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GOIÁS. **Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012**. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. 2012. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/89860/pdf#:~:text=Ficam%20assegurados%20%C3%A0s%20candidatas%20do,n%C3%A3o%20se%20observa%20qualquer%20restri%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GOIÁS. **Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016**. Reorganiza os Quadros de Oficiais Auxiliares (QOA) e Oficiais Músicos (QOM), da Polícia Militar do Estado de Goiás, e dá outras providências. 2016. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/98768/pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

GOIÁS. **Lei nº 8.033, de 2 de dezembro de 1975**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. [*S. l.*], 1975. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/88165/pdf#:~:text=%2D%20LEIS%20ORDIN%C3%81RIAS%3A,dos%20Bombeiros%20Militares%20do%20Estado>. Acesso em: 20 fev. 2024.

KINOSHITA, Adriana. **Direitos Fundamentais e Juízo de Ponderação ante os Princípios da Hierarquia e Disciplina**. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP, Brasília, 2010.

LAZZARINI, Álvaro. **A segurança pública e o aperfeiçoamento da Polícia no Brasil**. Online. 1991. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/44310/47780>. Acesso em: 15 fev. 2024.

MOTTA, Fabrício. Concursos públicos e o princípio da vinculação ao edital. **Revista de Direito Administrativo**. v. 239. p. 139-148. 2005.

OLIVEIRA, Aline Braga de. **A estruturação da carreira única na Polícia Militar em Goiás e a importância do bacharelado em Direito**. 55 f. Monografia - Curso de Direito, Centro Universitário de Anápolis, Ceres, 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/5928/1/Monografia.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2024.

PEREIRA, Elio Gomes. **O ensino na Academia da Polícia Militar em Goiás**: Matrizes Curriculares - mudanças e permanências 1970 - 2012. 243 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de História, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2013. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/3312/1/ELIO%20GOMES%20PEREIRA.pdf.> Acesso em: 17 fev. 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013. ISBN 978-85-7717-158-3. *E-book*.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul. Direção de Controle e Fiscalização. Supervisão de Admissões, Pensões e Inativações. Serviço de Admissões Estaduais e Municipais. **Manual de Boas Práticas na realização de Concursos Públicos e Processos Seletivos Públicos.** 1ª ed. 2021. Disponível em: <https://tcers.tc.br/repo/orientacoes_gestores/manual-boas-praticas-concurso-publico.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2024.

SANTOS, Luis Alberto dos. Carreiras no Serviço Público, Governança e Desenvolvimento. *In*: LOPEZ, Felix G.; CARDOSO JUNIOR, José Celso. **Trajetórias da Burocracia na Nova República**: Heterogeneidades, Desigualdades e Perspectivas (1985-2020). 1. ed. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2023. cap. 19, p. 593-650. ISBN 978-65-

5635-047-9. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9>. Acesso em: 17 fev. 2024.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013. ISBN 978-85-249-2081-3. *E-book*.

SOUZA, Cibeli de. **O Anhanguera**. História da Polícia Militar de Goiás. Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa - Polícia Militar de Goiás. Ano 1. n. 1. Goiânia: Jan. 1999. vol. 1.

APÊNDICE A – RELATÓRIO DE ENTREVISTA REALIZADA COM POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Dados de identificação

Nome: Clives Pereira Sanches

Cargo/patente: Coronel PM

Unidade de Lotação: DETRAN/GO

1. Quais as principais funções da Comissão do Processo de Seleção e da Comissão de Aplicação de Prova nos processos seletivos internos da PMGO?

   Comissão do Processo de Seleção: cumprir as determinações constantes na Portaria do certame; planejar as ações necessárias para desenvolvimento do certame; primar pelo cumprimento dos prazos estipulados; definir as estratégias necessárias para a aplicação do certame.

   Comissão de Aplicação de Prova: zelar pelo sigilo; imparcialidade; declarar-se suspeito, conforme o caso (Ex.: docente de cursinhos preparatórios ou impedimento de ordem familiar ou pessoal); conferir o sistema de segurança da sala cofre; definir os procedimentos de segurança para utilização da sala cofre; definir os procedimentos de segurança para a elaboração e entrega das propostas de questões a serem aplicadas; definir os procedimentos de segurança para a impressão e envelopamento das provas; escalar uma Guarda para as provas e da sala de impressão até o dia da aplicação; supervisionar a aplicação das provas; acompanhar a leitura dos cartões respostas.

2. Nos processos seletivos do CHOA na PMGO são contratadas empresas especializadas para a confecção e correção dos cartões-resposta utilizados no dia das provas? Essas empresas são contratadas através de procedimento licitatório? É realizada a contratação de mais alguma empresa especializada na prestação de outros serviços durante as etapas do processo seletivo?

   Sim, a PMGO contrata uma empresa especializada para a confecção e correção dos cartões-resposta. Não é realizada a contratação de mais alguma empresa especializada na prestação de outros serviços durante as etapas do processo seletivo.

3. Na elaboração do edital do concurso interno, quais documentos são fundamentais e não poderiam faltar em um mapeamento para auxiliar as futuras comissões? E nas etapas posteriores, quais documentos considera de vital importância para o mapeamento?

   Relatório final das comissões anteriores.

4. Como é feita a escolha dos membros de cada comissão e qual o papel desempenhado por eles?

   São escolhidos oficiais com conhecimentos específicos para: elaboração, correção e escolha de questões, a fim de coordenar o processo de confecção da prova; análise de aspectos correcionais, a fim de julgar os recursos interpostos; análise da legislação pertinente à respectiva comissão de promoção a fim de realizar a contagem de pontuação das fichas individuais e julgar os recursos interpostos.

5. Quais você considera as maiores vantagens e desvantagens na Polícia Militar de Goiás ser a responsável pela gestão de todo o processo seletivo interno? Considera que seria vantajoso ou não para a instituição a contratação de uma banca especializada na realização de processos seletivos?

   As maiores vantagens são a capacidade administrativa de cumprir as disposições contidas no Edital; a capacidade física e humana da PMGO em desenvolver este tipo de certame e a redução de custo.

   Não considero que seja vantajoso para a instituição a contratação de uma banca especializada para realização de processos seletivos.

6. O Corpo de Bombeiros Militar de Goiás realiza uma parceria com Secretaria de Estado da Administração (SEAD) para a organização do processo seletivo interno do CHOA. Na sua opinião, seria interessante para a Polícia Militar realizar esse tipo de parceria para a organização dos processos seletivos internos, visto que é um órgão da Administração Pública estadual especializado na realização desse tipo de procedimento?

   Não entendo como interessante para a Polícia Militar realizar esse tipo de parceria para a organização dos processos seletivos internos.

ANEXO A – MAPEAMENTO DAS ATIVIDADES DE PLANEJAMENTO DOS PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS DE PROMOÇÃO DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

PLANEJAMENTO DE PROCESSO SELETIVO INTERNO
• Documentos iniciais: o Ofício do Comandante-Geral para Comissão de Promoção solicitando informações sobre as vagas disponíveis; o Resposta da comissão com a quantidade de vagas; o Portaria com a designação da Comissão do Processo Seletivo (Caso algum policial não possa participar da Comissão ou haja necessidade de mais integrantes, deve ser providenciada a substituição/nomeação em Portaria) o Portaria de publicação do Edital do processo seletivo; o Publicação das portarias e notificação dos membros; o Reunião da Comissão para distribuição das funções internas (Se ocorrer alguma intercorrência relevante o presidente das Comissões deve ser informado imediatamente para adoção das medidas cabíveis) o Plano de Trabalho da Comissão o Plano de Previsão de Gastos o Ordem de Operação do Concurso Interno
• Materiais necessários durante o processo: o Papel A4 para impressão das provas, do manual do fiscal de sala e das listas nominais de cada sala o Impressora multifuncional o Cartões Resposta o Envelopes plásticos com lacre adesivo ante violação para armazenamento das provas

- Pen drive para repasse das provas com segurança orgânica
- Computador para montagem das provas com segurança orgânica
- Fita crepe para colocar a lista de cada sala
- Envelope de plástico com lacre adesivo ante violação para guardar celular dos candidatos
- Sala restrita para guarda das provas impressas
- Local para armazenamento posterior das provas
- Utensílios de limpeza e higiene do local de provas
- Equipe de limpeza para o dia das provas
- Máscaras e luvas de acordo com Nota Técnica da Comissão de Saúde

Observação: os materiais devem ser solicitados ao Comando de Apoio Logístico e Tecnologia da Informação – CALTI, de acordo com a quantidade de inscritos no certame (solicitar também a contratação de empresa especializada para emissão, impressão e correção dos cartões resposta)

- Referências Legais:
  - Lei 15.704 de 2006 – estabelece o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar
  - Lei nº 8.033, de 1975 - dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares

- Atividades Críticas:
  - Elaboração do Edital do Processo Seletivo
  - Elaboração do Plano de Trabalho da Comissão
  - Montagem, guarda e aplicação das provas
  - Provisão dos materiais necessários para aplicação das provas
  - Julgamento dos recursos
  - Classificação final dos candidatos

- Procedimentos:
  - Comissão do Processo de Seleção:
    - Cumprir as determinações constantes na Portaria do certame;
    - Planejar as ações necessárias para desenvolvimento do

certame;

- Primar pelo cumprimento dos prazos estipulados;
- Definir as estratégias necessárias para a aplicação do certame;
- Apreciar as impugnações à Portaria de abertura do processo seletivo;
- Publicação das decisões referentes à análise jurídica e disciplinar dos candidatos aprovados (a análise ficará a cargo do Comando de Correições e Disciplina)

- Comissão de Aplicação de provas:

  - Zelar pelo sigilo e imparcialidade do certame;
  - Conferir o sistema de segurança da sala cofre;
  - Definir os procedimentos de segurança para a elaboração e entrega das propostas de questões a serem aplicadas;
  - Definir os procedimentos de segurança para a impressão e envelopamento das provas;
  - Escalar uma Guarda para as provas e da sala de impressão até o dia da aplicação;
  - Escolher um local e supervisionar a aplicação das provas, entregando o local nas mesmas condições em que recebeu;
  - Divulgar, com o apoio da Seção de Comunicação Social-PM5, todas as informações necessárias sobre a prova nas mídias oficiais da Polícia Militar de Goiás;
  - Providenciar, junto ao CALTI, os materiais necessários para aplicação das provas;
  - Solicitar ao Comando de Saúde a presença de equipe médica para o dia da aplicação das provas e, se necessário, a emissão de Nota Técnica;
  - Requerer junto ao SRH3 a quantidade e lista final de inscritos;
  - Verificar a distribuição dos candidatos por sala, reservando uma sala para candidatos em condições especiais, como sub-júdices, gestantes, lactantes ou pessoas com dificuldade de locomoção (o requerimento deve ser feito antecipadamente

pelo candidato em formulário próprio junto ao SRH3);

- Elaborar, juntamente com o Presidente das Comissões, o Plano de Previsão de Gastos;
- Providenciar, junto a Seção de Planejamento Operacional-PM3, a Ordem de Operação do Concurso Interno;
- Orientar os fiscais de prova, bem como conferir a escala de serviço dos responsáveis pela aplicação das provas;
- Atender as intercorrências que ocorrerem no dia da prova, relatando-as;
- Repassar o gabarito preliminar e, posteriormente, o definitivo da prova à PM5;
- Acompanhar a leitura dos cartões respostas;
- Receber da CRH3 os recursos interpostos e disponibilizá-los ao respectivo membro da Comissão que elaborou a questão para análise, com antecedência de 03 dias úteis ao julgamento dos recursos;
- Julgar os recursos;
- Encaminhar as respostas dos recursos à CRH3;
- Divulgar o gabarito definitivo e a nota dos candidatos;
- Organizar a documentação do certame para consultas posteriores (Elaborar o Relatório Final da Comissão)

- Função dos membros da Comissão de Aplicação de provas:

    - Presidente/Comandante (membro mais antigo da Comissão):
        - Coordenar e supervisionar o trabalho da comissão;
        - Entrar em contato com os outros órgãos necessários para a aplicação das provas;
        - Presidir o julgamento dos recursos;
        - Reportar as informações relevantes ao Comandante do Concurso Interno;
        - Analisar a composição da Comissão, bem como a disponibilidade funcional dos integrantes;
        - Reunir a Comissão para análise do edital, definição da função

dos membros e assinatura de Termo de Sigilo;
- Elaborar o Plano de Trabalho

- Membros da Comissão:
  - Auxiliar o presidente na execução das tarefas de responsabilidade da Comissão de Aplicação de Provas, colhendo informações referentes ao concurso interno;
  - Elaborar as questões de prova;
  - Responder os recursos;
  - Julgar os recursos sob a presidência do Comandante da Comissão

- Secretário(a) (preferencialmente será o membro mais moderno da Comissão):
  - Elaboração de ata das reuniões da Comissão;
  - Produção dos documentos necessários;
  - Conferência dos materiais necessários para a aplicação das provas;
  - Apoio na montagem e impressão das provas;
  - Recebimento dos recursos e organização do julgamento;
  - Auxiliar o presidente da Comissão durante todo o processo

- Documentos finais:

  - Análise das fichas Funcionais dos candidatos;
  - Relação provisória dos aprovados;
  - Abertura de prazo para recurso;
  - Análise e julgamento dos recursos sob responsabilidade da Comissão de Seleção;
  - Convocação dos aprovados para início do curso de formação;
  - Divulgação da relação definitiva dos aprovados.

- Esclarecimentos quanto aos documentos:

- Plano de Trabalho – deve conter:
  - Definição da Comissão;
  - Função de cada membro;
  - Detalhamento das atividades de cada membro (assevera-se que a distribuição das questões deve ser feita de forma equitativa entre os membros);
  - Cronograma com data das reuniões e prazos para entrega de atividades, observando os prazos já definidos no edital;
  - Demais informações pertinentes

- Plano de Previsão de Gastos – deve conter:
  - Solicitação ao Subcomandante Geral de verba AC4 para o efetivo que irá trabalhar no dia da aplicação da prova;
  - Número de candidatos inscritos;
  - Quantidade de fiscais de sala, de fiscais de corredor e de fiscais reserva;
  - Quantas equipes de guarda das provas impressas;
  - Quantidade de membros da Comissão;
  - Data e horas de serviço, bem como o Valor do AC4

- Ordem de Operação do Concurso Interno – deve conter:
  - Orientações gerais sobre a prova (local, data, fardamento);
  - Data e horário da operação de acordo com a função de cada equipe (fiscais, guarda das provas, comissão);
  - Recurso disponibilizado (preferencialmente ter um fiscal por sala e dois fiscais por corredor, se possível, um homem e uma mulher);
  - Missão dos elementos empenhados (os fiscais escalados deverão ser de posto/graduação superior aos candidatos);
  - Prescrições diversas;
  - Difusão.

Modelo de Impugnação da Portaria

Ao Senhor Presidente da Comissão de Seleção do CHOA

Nome	
RG	
Telefone	
OPM	
Item Impugnado	
Fundamentação da impugnação	

Assinatura do Impugnante

Modelo de Elaboração de Questão

Disciplina	POP
Questão 1	De acordo com o POP 50, marque a assertiva correta: a) xxxxxxxxxxxxx b) xxxxxxxxxxxxx c) xxxxxxxxxxxxx d) xxxxxxxxxxxxx Ou I. xxxxxxxxxxxxx II. xxxxxxxxxxxxx III. xxxxxxxxxxxxx IV. xxxxxxxxxxxxx Estão corretos os itens: a) I e II; b) III e IV; c) I e III; d) Todos os itens.
Gabarito	B
Fundamento	Letra A – xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Letra B – xxxxxxxxxxxxxxx Letra C – xxxxxxxxxxxxxxxxx Letra D – xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Modelo de Recurso do Gabarito Preliminar

Processo seletivo	( ) CHOA ( ) CHOM
Graduação/RG/Nome completo	
Disciplina	POP
Questão	3
Item	A
Objetivo do recurso	( ) anular a questão ( ) alterar gabarito
Questão	3. De acordo com o POP 50, assinale a alternativa correta: a)xxxxxxxxxxxxxxxxxx b)xxxxxxxxxxxxx c)xxxxxxxxxxxxxxxxx d)xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Gabarito provisório	B
Fundamento do recurso	

Modelo de julgamento de Recurso

Disciplina	POP
Questão	3
Item	A
Objetivo do recurso	( ) anular a questão ( ) alterar gabarito
Conclusão da Comissão	Procedente/Improcedente para anular/trocar gabarito
Questão	3. De acordo com o POP 50, assinale a alternativa correta: a)xxxxxxxxxxxxxxxxxx b)xxxxxxxxxxxxx c)xxxxxxxxxxxxxxxxx d)xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Gabarito definitivo	
Fundamento do julgamento	

Modelo de Termo de Sigilo

TERMO DE COMPROMISSO DE SIGILO E RESPONSABILIDADE DE MEMBRO DA COMISSÃO DE ELABORAÇÃO, APLICAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E CORREÇÃO DA PROVA DO PROCESSO SELETIVO INTERNO XXXXXX

Eu, XXXXX, portador do CPF nº. XXXX, designado como membro desta Comissão, DECLARO perante os membros que, assumo o compromisso e a responsabilidade em manter sigilo absoluto dos trabalhos com os quais estarei envolvido no certame, consciente das medidas penais, cíveis e administrativas a que estarei sujeito em caso de descumprimento ao presente.

Declaro ainda que não tenho parentesco algum, em linha reta ou colateral, com candidatos que participarão da seleção.

Goiânia - GO, XXXXX.

Assinatura

Modelo de Previsão de Gastos

Descrição	Qtd de efetivo	Data do serviço	Total de horas	Valor Total do AC/4
Fiscais de sala	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Fiscais de corredor	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Fiscais reservas	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Guarda das provas	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Guarda das salas	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Equipe sanitária	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Comissão	xx	xx/xx/xxxx (12 h)	xx	R$ xxx
Total	xxx		xx	R$ xxx

Valor do AC4 no domingo (12h diurnas): R$ Xx
Valor do AC4 no sábado (24h): R$ XX
Valor do AC4 segunda a sexta (12h noturnas): R$ XX

Modelo de Plano de Trabalho da Comissão de Aplicação de Provas

Função dos membros da Comissão

Nome completo/RG	Função	Atividade
Xxxxxxxx/xxxx	Presidente	Supervisão e coordenação dos trabalhos
Xxxxxxxxx/xxxx	Membro	3 questões Legislação (itens I a IV) 2 questões Português (itens I a III)
Xxxxxxxx/xxxxx	Membro	5 questões POP (POP 111 a 209)
Xxxxx/xxxxx	Secretário (a)	Elaboração da documentação pertinente/auxílio ao presidente

Cronograma de atividades

Atividade	Responsável	Prazo	Data	Local
Reunião de Apresentação	Todos da comissão	x dias úteis após publicação de Portaria da Comissão		
Ata das reuniões	Secretário	x dias úteis após a reunião		
Definição do local da prova	Presidente	x dias úteis após a reunião de apresentação		
Divulgação de informações via PM5	Presidente/Secretário	x dias úteis após a definição das informações a serem divulgadas		
Elaboração das questões da prova	Membros da Comissão (exceto Presidente/Secretário)	x dias após a reunião de apresentação		
Prover os materiais necessários para aplicação da prova	Presidente/Secretário	Até o dia de aplicação da prova		
Solicitar equipe médica	Presidente/Secretário	x dias após a definição do local de prova		
Solicitar a lista final de inscritos ao SRH3	Presidente/Secretário	x dias úteis após o encerramento das inscrições		
Verificar a distribuição de salas	Presidente/Secretário	x dias úteis após o recebimento da lista final de inscritos		
Elaboração do Plano de Previsão de gastos	Presidente/Secretário	x dias úteis após a verificação da distribuição de salas		
Providenciar a Ordem de Operação	Presidente/Secretário	x dias úteis após a aprovação do Plano de Previsão de Gastos		
Elaboração das provas, cartões-resposta e Manual dos Fiscais	Presidente/Secretário	x dias úteis antes da aplicação da prova		
Impressão das provas	Secretário	x dias antes da aplicação da prova		
Guarda das provas	Equipe escalada para a guarda das provas	Todo o período entre a impressão das provas e sua aplicação		
Organização do local de aplicação da prova	Membros da Comissão	01 dia antes da aplicação da prova		
Orientação dos fiscais de prova	Presidente/Secretário	No dia da prova, antes do horário de aplicação		

Conferência da escala de serviço	Presidente/Secretário	No dia da prova, antes do horário de aplicação		
Aplicação da prova	Todos os escalados	No dia da prova		
Relato das intercorrências	Presidente/Secretário	No dia da prova		
Repasse do gabarito para divulgação	Presidente/Secretário	01 dia útil após a prova		
Recebimento dos recursos e repasse para o elaborador	Presidente/Secretário	x dias úteis após o encerramento do prazo para recurso		
Julgamento dos recursos	Toda a Comissão	x dias úteis após o recebimento dos recursos		
Encaminhamento do gabarito definitivo para divulgação	Presidente/Secretário	x dias úteis após o julgamento dos recursos		
Encaminhamento das respostas dos recursos para divulgação	Presidente/Secretário	x dias úteis após o julgamento dos recursos		
Providenciar a leitura automática dos cartões resposta	Presidente/Secretário	x dias úteis após a encaminhamento dos recursos		
Divulgação do resultado final	Presidente/Secretário	x dias úteis após a leitura dos cartões		
Reportar ao Presidente das Comissões o resultado do trabalho realizado	Presidente	x dias úteis após a divulgação do resultado final		
Organizar a documentação do certame	Secretário	x dias úteis após a divulgação do resultado final		
Finalizar os trabalhos da Comissão (Elaborar o Relatório Final da Comissão)	Presidente	x dias úteis após a organização da documentação		